









Lineage®

**FORTALECER,
CADA ESLABÓN
DE LA CADENA**



**CÓDIGO DE
CONDUCTA**

TABLA DE CONTENIDOS

	TRODUCCIÓN	3			
	Fortalecer cada eslabón de la cadena	5			
	Por qué tenemos un Código y cómo lo utilizamos	5			
	Nuestras responsabilidades según nuestro Código	6			
	Obligaciones adicionales de los gerentes	7			
	REFLEJE LOS VALORES DE NUESTRA EMPRESA: ALCE LA VOZ	7			
	Reflejar nuestros valores implica que alcemos la voz	8			
	Cuando alzamos la voz, reflejamos los valores de Lineage	8			
	Cómo saber cuándo hay que alzar la voz	9			
	Recursos relacionados para alzar la voz	10			
	Cómo formular una pregunta o informar de una inquietud	10			
	Línea directa de ética	10			
	Nuestra Política de puertas abiertas	11			
	Nuestro compromiso contra las represalias	11			
	Qué puede esperar cuando alza la voz	11			
	TRATO RESPETUOSO Y RESPONSABLE EN EL LUGAR DE TRABAJO	12			
	Seguridad y salubridad en el lugar de trabajo	13			
	Respeto mutuo	14			
	Diversidad, equidad e inclusión	15			
	Normas contables y financieras	16			
	Gestión de documentos y retención de registros	17			
	Conflictos de intereses	18			
	Protección de activos	19			
	Información confidencial y de dominio privado y propiedad intelectual	20			
	Uso de la tecnología en el lugar de trabajo	21			
	Protección de datos, privacidad e información personal	22			
	Comunicaciones cuidadas y medios sociales	23			
	Uso indebido de información privilegiada	24			
	TRABAJO BASADO EN NORMAS ÉTICAS CON NUESTROS CLIENTES Y GRUPOS DE INTERÉS	25			
	Leyes antimonopolio y de competencia leal	26			
	Políticas anticorrupción y contra el soborno	27			
	Obsequios, comidas, invitaciones de cortesía y viajes	28			
	Cumplimiento comercial	29			
	Proveedores y representantes de la empresa	30			
	Información confidencial y de dominio privado de terceros	31			
	RESPALDO A LAS COMUNIDADES EN LAS QUE OPERAMOS Y PROTECCIÓN DEL PLANETA	32			
	Actividades políticas, contribuciones a partidos políticos y cabildeo	33			
	Protección de nuestro planeta	34			
	Impacto social	35			
	Servicio a la comunidad y donaciones benéficas	36			
	CONCLUSIÓN	37			

INTRODUCCIÓN



Los valores de nuestra organización definen quiénes somos en Lineage y establecen un vínculo de equipo entre todos los que formamos parte de esta empresa internacional. Trabajar con nuestros valores como horizonte nos permite alcanzar el propósito de nuestra organización, es decir, transformar la cadena de suministros de alimentos para eliminar el desperdicio de alimentos y ayudar a alimentar a todo el planeta.

Cada una de las funciones en la cadena de frío es de vital importancia y si todos actuamos con integridad y respetamos los valores de nuestra organización, **juntos podemos fortalecerla, por el bien de las comunidades en las que operamos y del planeta.**

Le recomendamos que lea este Código para comprender cómo se aplican los valores de nuestra organización a su trabajo en Lineage.

Lineage se consolida día a día con los aportes de este increíble equipo. Estoy muy agradecido por que este equipo haya asumido el compromiso de respetar los valores de nuestra organización y que se tomen decisiones inteligentes y responsables en pos del negocio cada día. Una vez más, gracias por ser parte de la familia Lineage.

Greg Lehmkuhl, *director ejecutivo*



Nuestro Código de conducta nos recuerda que cada una de nuestras opiniones tiene un potencial. Si bien lo último que esperamos es que surja algún problema de índole ético en Lineage, nos gustaría que todos los integrantes del equipo sepan que estamos preparados para responder a cualquier duda o inquietud de manera solidaria en todas las unidades de nuestro negocio.

Contamos con cada uno de ustedes para alzar la voz ante la menor duda o inquietud. Utilice este Código a modo de referencia para saber con quién ponerse en contacto si tiene alguna pregunta y como garantía de que la empresa apoyará a cualquier integrante del equipo que formule preguntas o plantee inquietudes de buena fe.

Natalie Matsler, *directora de Legales*

INTRODUCCIÓN



En Lineage, cada decisión que tomamos repercute directamente en el movimiento de los alimentos por las comunidades en las que operamos y en la forma en que estos llegan a las mesas de todo el planeta. Por este motivo, un correcto proceso de toma de decisiones es esencial para el éxito de nuestro equipo. Utilice este Código a modo de orientación para la toma de decisiones si se afronta a una cuestión ética o no sabe qué hacer. Recuerde además que dispone de otras vías, como nuestros Recursos relacionados para alzar la voz, gerentes o supervisores y nuestros socios comerciales de RR. HH., que están disponibles para ayudarlo a resolver dudas o inquietudes.



Sean Vanderelzen, *director de Recursos Humanos*



Nuestros clientes confían en nosotros porque nos hemos ganado su respeto como socio comercial estratégico y con valores éticos. Fortalecer la cadena de frío nos obliga a comprender no solo cómo realizar nuestro trabajo de manera responsable, sino también a respetar las leyes y reglamentos que se aplican a nuestras obligaciones. Utilice este Código para orientar cada una de sus acciones y tener siempre en claro cuáles son sus responsabilidades individuales y cómo repercuten en las operaciones posteriores de nuestro equipo en One Lineage.



Jeff Rivera, *director de Operaciones*

FORTALECER CADA ESLABÓN DE LA CADENA

Los valores de nuestra organización definen quiénes somos en Lineage y establecen un vínculo entre todos los que formamos parte de esta empresa. Trabajar con nuestros valores como horizonte nos permite marcar una diferencia en el mundo, ya que así respaldamos el propósito de transformar la cadena de suministros de alimentos para eliminar el desperdicio y ayudar a alimentar a todo el planeta. Además, nos brinda la posibilidad de crear un lugar de trabajo excelente.

Todos nosotros comprendemos que la función que desempeñamos en la cadena de frío es tan importante como la función del resto y que el actuar con integridad y siguiendo el espíritu de los valores de nuestra organización **fortalecemos la cadena juntos**.

Por qué tenemos un Código y cómo lo utilizamos

Nuestro Código de conducta (en adelante, el “Código”) toma nuestros valores y los traduce en acciones. En nuestro Código, podemos encontrar orientación sobre la responsabilidad compartida de realizar negocios en el marco de la ley, el respeto por las personas con las que trabajamos y las comunidades a las que servimos y la protección de la integridad de la cadena de suministros de alimentos.

Para fortalecer la cadena de frío, es necesario que todos entreguen lo mejor de sí. Dado que nuestra empresa tiene presencia internacional, debemos afrontar y respetar una compleja serie de leyes, reglamentos y expectativas del público. En nuestro Código, se destacan estas expectativas por áreas clave de negocio y se brinda orientación para la toma de decisiones, a fin de que podamos evitar cualquier acción que pueda causar riesgos de índole legal o dañar la reputación de nuestra empresa. Las políticas corporativas de Lineage se relacionan estrechamente con nuestro Código y brindan información adicional y específica acerca de determinados temas. En el caso de que surja un conflicto entre la ley local y nuestro Código y si no puede cumplir con ambos, consulte con alguno de nuestros Recursos relacionados para alzar la voz.

En todo el Código, hemos incluido dos tipos diferentes de llamados a la acción: Más eslabones de la cadena y Qué aprendimos hasta ahora.



En el llamado a la acción **MÁS ESLABONES DE LA CADENA** se explica en más detalle los términos relacionados con los temas que se abordan en el Código y se proporciona información adicional donde se cree conveniente. El objetivo que persigue la publicación *Fortaleciendo cada eslabón de la cadena* es que desarrollemos una comprensión detallada de cada tema, a fin de tener plena seguridad de que nuestras decisiones se alinean con la obligación de actuar con integridad y que respetan nuestro Código y nuestros valores.



En el llamado a la acción **QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA** se proporcionan una serie de preguntas que debemos hacernos sobre cada tema, a fin de poder determinar el grado de conocimiento de un tema. Fortaleciendo cada eslabón de la cadena implica que cada uno de nosotros podamos confiar en nuestra propia intuición y buscar orientación cuando la necesitemos.



Nuestras responsabilidades según nuestro Código

Nuestro Código de conducta se aplica a todos los ejecutivos, directores e integrantes de equipos que trabajan en cada una de las ubicaciones en las que hacemos negocios. La falta de cumplimiento a lo establecido en nuestro Código puede dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir hasta el despido y un posible procesamiento tanto civil como penal.

- OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:**
- Comprender y respetar todas las leyes y reglamentos vigentes, así como las políticas de Lineage, incluido nuestro Código.
 - Informar de cualquier inquietud relacionada con conductas que puedan infringir nuestro Código, las políticas de Lineage o cualquier otra ley o reglamento a nuestros Recursos relacionados para alzar la voz, y hacerlo de buena fe.
 - Revisar y confirmar la comprensión de los temas incluidos en nuestro Código cada año.

Esperamos además que todas las personas y organizaciones que se asocian con nosotros o que hacen negocios en nuestro nombre actúen de acuerdo con nuestros valores y nuestro compromiso con la integridad.

Obligaciones adicionales de los gerentes

Lineage fomenta un liderazgo basado en nuestros valores y en una conducta íntegra por parte de nuestros gerentes. El liderazgo conlleva obligaciones específicas e implica expectativas adicionales. Si entre sus responsabilidades se encuentra gestionar diferentes equipos, debe trabajar de manera proactiva para inculcarles a las personas a su cargo nuestros valores y una conducta íntegra, según lo establecido en nuestro Código. Además, debe reunir los requisitos que se detallan más abajo.

- OBLIGACIONES DE LOS GERENTES:**
- Ser un modelo a seguir y liderar a través de acciones coherentes con lo establecido en nuestro Código y aportar para una correcta toma de decisiones.
 - Marcar el rumbo y ser un referente de nuestro Código para los integrantes de su equipo; dialogar con las personas a su cargo para explicarles cómo se aplica el Código a sus funciones y para generar la seguridad necesaria a fin de que formulen preguntas y compartan inquietudes a nuestros Recursos relacionados para alzar la voz.
 - Celebrar las victorias utilizando Tarjetas de valores, una herramienta destinada a reconocer a aquellos integrantes del equipo que triunfan con integridad.



Si considera que es necesaria o apropiada una exención de esta política, puede enviar una solicitud de exención y los motivos de la solicitud a la oficina de ética y cumplimiento empresarial de Lineage a ethics@onelineage.com. Solo la junta directiva puede otorgar exenciones de esta política para los directivos y directores ejecutivos, o un familiar directo de un directivo o director ejecutivo, y dichas exenciones se divulgarán de inmediato a los accionistas de Lineage, junto con los motivos por los que se otorgan.



**REFLEJE LOS VALORES
DE NUESTRA EMPRESA:
ALCE LA VOZ**

FORTALECER CADA ESLABÓN  DE LA CADENA



REFLEJE LOS VALORES DE NUESTRA EMPRESA: ALCE LA VOZ

Reflejar nuestros valores implica que alcemos la voz

Esperamos que todos los integrantes del equipo alcen sus voces, tanto para formular preguntas como para plantear inquietudes acerca de cualquier conducta indebida, ya sea real o potencial.

Cuando alzamos la voz, todo funciona mejor, para usted, para sus compañeros de equipo y para Lineage en general. Alzar la voz refleja nuestra cultura Lean y nos permite mejorar de forma permanente, ya que podemos comprender diferentes situaciones y respaldar el método de resolución de problemas que caracteriza a nuestra empresa. Por otro lado, nos permite abordar sus inquietudes, resolver problemas antes de que surjan, “calmar las aguas” y reducir el nivel de riesgo para Lineage y entre nosotros.



Cuando alzamos la voz, reflejamos los valores de Lineage



SEGURIDAD Alzamos la voz porque somos responsables de nuestra propia seguridad y de la seguridad de los demás.



CONFIANZA Alzamos la voz porque apoyamos un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de miedos y en el que cada opinión se tiene en cuenta.



RESPECTO Alzamos la voz porque valoramos a cada integrante del equipo lo suficiente como para apoyarnos unos a otros.



INNOVACIÓN Alzamos la voz porque compartir nuestras ideas y observaciones facilita el progreso de Lineage.



VALENTÍA Alzamos la voz porque emprender una tarea difícil suele ser un requisito esencial para alcanzar un bien mayor.



LIDERAZGO DE SERVICIO Alzamos la voz porque tenemos la obligación de liderar a través de nuestros valores y de actuar con integridad.

SEGURIDAD: EL PRIMERO DE NUESTROS VALORES.

Este valor trasciende cada aspecto de nuestro trabajo. Desde cómo recibimos, almacenamos, recobramos y enviamos los alimentos, hasta cómo realizamos nuestro trabajo y cómo nos cuidamos unos a otros en el lugar de trabajo. El valor Seguridad también se aplica a nuestra creencia compartida de que la honestidad y la transparencia son importantes y al compromiso de que ningún integrante recibirá un castigo por expresar ideas, formular preguntas o compartir inquietudes de buena fe.

Cómo saber cuándo hay que alzar la voz



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS

Los integrantes de equipos deben informar las violaciones presuntas o reales de nuestro Código, la ley, las reglas o regulaciones a un recurso de Alce la voz. Entre algunos ejemplos de situaciones que deben informarse se incluyen los siguientes:

- Acoso o intimidación
- Estructuras de soborno o de comisiones ilícitas
- Regalos o gratificaciones no apropiados
- Actuaciones contables o de auditoría poco objetivas
- Conflictos de intereses
- Inquietudes relacionadas con la inocuidad alimentaria
- Infracciones de índole normativo
- Uso indebido de información privilegiada
- Divulgación de información confidencial
- Inquietudes relacionadas con el medioambiente, la salud o la seguridad
- Robos
- Irregularidades de índole financiero
- Conductas no apropiadas con integrantes de la competencia



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Mejor juntos

Si se enfrenta a una decisión difícil o a un dilema ético, es fundamental que **mantenga la calma** —es decir, tómese unos minutos, haga una pausa, analice la situación en retrospectiva y analícela con suma atención. Si le surge alguna duda o inquietud —**o si las cosas se están saliendo de control**—, piense **qué aprendimos hasta ahora** y aplíquelo a la situación en cuestión. Puede, por ejemplo, considerar las siguientes preguntas:

- ¿Reflejan mis acciones los valores de Lineage?
- ¿Promueven mis acciones la seguridad física y psicológica de los integrantes de mi equipo?
- ¿Es esta la vía correcta?
- ¿He reunido y revisado todos los hechos importantes?
- ¿Serían mis acciones bien recibidas por nuestros clientes, socios, los medios o la comunidad en general?
- ¿Puede afectar esta acción la reputación de Lineage?
- ¿Me sentiría avergonzado o incómodo si mis compañeros de trabajo o mi familia se enteraran de alguna de mis acciones?
- ¿Respetan mis acciones lo establecido en nuestro Código, en las políticas de la empresa y en la ley?

Si no está seguro acerca de sus acciones o decisiones, analizar estas preguntas e inquietudes puede resultar de gran utilidad. Le recomendamos que se ponga en contacto con nuestros Recursos relacionados para alzar la voz siempre que tenga dudas o que necesite orientación o apoyo.





Recursos relacionados para alzar la voz

Cómo formular una pregunta o informar de una inquietud

Si tiene alguna pregunta o necesita informar de inquietudes acerca de una conducta indebida o una posible conducta indebida, póngase en contacto con cualquiera de los siguientes Recursos relacionados para alzar la voz:

- su gerente o supervisor;
- un integrante del equipo de Recursos Humanos;
- el equipo de Ética y cumplimiento empresarial (ethics@onelineage.com)
- la Línea directa de ética de Lineage (onelineage.com/speakup)

Todo contacto con nuestros Recursos relacionados para alzar la voz se registrará conforme a la ley de la jurisdicción aplicable y estará sujeto a las políticas de la ubicación relevante (p. ej., cualquier queja formal, queja o política de denuncia de irregularidades que rija en jurisdicción determinada).

Línea directa de ética de Lineage

Queremos que se sienta cómodo para comunicarle a su gerente o supervisor cualquier duda o inquietud que tenga. De igual modo, comprendemos que pueden existir ciertas situaciones en las que prefiera contar con recurso. Por este motivo, hemos puesto en su disposición la Línea directa de ética de Lineage, un servicio que se gestiona a través de un proveedor externo. El objetivo de este servicio es ayudarle a informar de inquietudes o plantear preguntas relacionadas con conductas indebidas o potencialmente indebidas.

La Línea directa de ética de Lineage está disponible las 24 horas, todos los días, es confidencial y, así lo permite la ley local, es anónima. Todas las denuncias se podrán presentar a través de los siguientes canales:

- **Por teléfono:**

Australia: 1-800-768-120

Bélgica: 0800-262-67

Canadá: 866-360-0008

Dinamarca: 80-25-42-15

Francia: 0805-080039

Alemania: 0800-183-0724

Italia: 800-743-075

Países Bajos: 0800- 023-3064

Nueva Zelanda: 0800-823-509

Noruega: 800-62-472

Polonia: 0-0-800-141-0023

Singapur: 800-49-22-583

Sudáfrica: 080-098-2093

Sri Lanka: 9-072-0987140

España: 900-963267

Reino Unido: 0-808-189-0041

Estados Unidos de América:

866-360-0008

(para atención en inglés) o

800-216-1288 (para atención

en español)

Vietnam: 120-32121

- **Por Internet:** Envíe su denuncia por Internet desde esta página:

www.lighthouse-services.com/lineagelogistics

- **Por correo electrónico:** Envíe un correo electrónico a esta dirección: reports@lighthouseservices.com, Al hacerlo, asegúrese de incluir el nombre de nuestra empresa en el cuerpo del correo electrónico.

Nuestra Política de puertas abiertas

Una de las formas en que promovemos la seguridad psicológica en el trabajo es mediante una cultura que nos permita a todos alzar la voz sin temor a sufrir ninguna represalia. En Lineage, la Política de puertas abiertas se diseñó para fomentar un entorno en el que todos los integrantes del equipo se sientan cómodos para formular preguntas y plantear inquietudes.



OBLIGACIONES DE LOS GERENTES

Para aquellos que ocupan posiciones de liderazgo, se espera que:

- demuestren nuestro valor Liderazgo de servicio a través de una actitud de apertura y transparencia;
- escuchen las inquietudes de los integrantes del equipo;
- realicen todas las preguntas necesarias y actúen en consecuencia y deriven cualquier asunto a la Oficina de Ética y Cumplimiento Empresarial cuando así corresponda.

Nuestro compromiso contra las represalias

En Lineage, no toleramos ningún tipo de represalias cuando los integrantes del equipo plantean inquietudes; además, hemos asumido el compromiso de brindar nuestra ayuda a cualquier empleado que alce la voz de buena fe, en relación con posibles temas inquietantes. Se considera que estamos ante la presencia de una represalia cuando una persona recibe un trato diferente, ya sea de forma formal o informal, por plantear una inquietud, denunciar una posible conducta indebida o participar en una investigación. Asimismo, es posible que la toma de represalias se encuentre bien establecida o prohibida en virtud de la ley local.

A continuación, se ofrecen algunos ejemplos de comportamientos que implican una toma de represalias:

- Recibir un trato degradante, un pago menor, la transferencia del puesto de trabajo o estar asignado a tareas de menor calidad tras alzar la voz.
- Ser excluido de las salidas sociales relacionadas con el trabajo tras alzar la voz.

Sabemos que se necesita de mucho valor para alzar la voz o plantear una inquietud, y contamos con usted para ello. Más allá de cómo o cuándo decida alzar la voz, tiene derecho a recibir un trato respetuoso. No toleramos ningún tipo de represalias contra ningún integrante del equipo que formule preguntas o informe de inquietudes de buena fe o que por algún motivo participe en una investigación. Siempre que presenta una denuncia de buena fe, se entiende que la información que proporciona está completa y que considera que es cierta. Toda persona que participe en la toma de represalias está sujeta a la aplicación de medidas disciplinarias.

Si considera que está recibiendo un trato desfavorable porque alzó la voz, póngase en contacto con alguno de nuestros Recursos relacionados para alzar la voz de inmediato.

Qué puede esperar cuando alza la voz

Alzar la voz refleja nuestra cultura Lean y nos permite mejorar de forma permanente, ya que podemos comprender diferentes situaciones y respaldar el método de resolución de problemas que caracteriza a nuestra empresa. Más allá de cómo o cuándo decida alzar la voz, tiene derecho a recibir un trato respetuoso.

- Tomaremos su denuncia en serio.
- Investigaremos todas las denuncias de manera rápida, exhaustiva y justa. Se espera que los integrantes del equipo participen en las investigaciones cuando así se les solicite.
- Si bien tomaremos todas las medidas razonables para salvaguardar la confidencialidad durante la investigación y una vez concluida, podría ser necesario revelar cierta información confidencial cuando así lo amerite el caso, en pos de una investigación efectiva o de conformidad con las leyes, las regulaciones y los procedimientos legales aplicables.
- Tomaremos medidas relevantes para abordar los problemas identificados.
- No toleraremos ningún tipo de represalia en su contra por alzar la voz.



TRATO RESPETUOSO Y RESPONSABLE EN EL LUGAR DE TRABAJO

FORTALECER CADA ESLABÓN DE LA CADENA

TRATO RESPETUOSO Y RESPONSABLE EN EL LUGAR DE TRABAJO

Seguridad y salubridad en el lugar de trabajo

La seguridad es el primero de nuestros valores, y esto incluye la seguridad física y psicológica. En Lineage, hemos asumido el compromiso de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos. Nuestro valor Seguridad se extiende incluso más allá de las medidas de seguridad ocupacional, medioambiental y alimentaria.

En este sentido, hemos implementado programas, políticas, procedimientos y cursos de formación sobre seguridad para cumplir con todos los requisitos medioambientales, de salud, inocuidad alimentaria y seguridad que promueven la seguridad y la protección de los integrantes del equipo, visitantes, contratistas y demás personas que ingresan a las instalaciones de Lineage. Estas medidas alcanzan además a los emplazamientos de las instalaciones, los productos perecederos que almacenamos y las personas, hogares y negocios que se encuentran en las proximidades de todas nuestras instalaciones.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Respetar todos los procedimientos de seguridad del edificio en todo momento, por ejemplo, usar una credencial de identificación o cerrar la oficina con llave.
- Participar solo en tareas para las que tenga una formación relevante.
- Alzar la voz ante la menor inquietud relacionada con una conducta sospechosa por parte de cualquier integrante del equipo o de otras personas en el lugar de trabajo.
- Evitar toda actividad que pueda comprometer la bioseguridad del lugar de trabajo.
- Prestar total atención en la tarea que se está realizando para prevenir cualquier contaminación, intencional o no intencional, de alimentos en nuestros almacenes.
- Informar de inmediato cualquier accidente, lesión o condición poco segura a uno de nuestros Recursos relacionados para alzar la voz o al coordinador de seguridad asignado.
- Venir a trabajar sin estar bajo los efectos del alcohol, de sustancias controladas o prohibidas o de medicamentos que no hayan sido prescritos de manera segura o utilizados según lo prescrito.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA Consumo de alcohol en eventos y actos de la empresa

Es posible que en algunas ocasiones se encuentre en un evento o acto de Lineage en los que se sirva alcohol. Si se encuentra en un acto social, evento o conferencia donde se permite el consumo de alcohol, siga estas recomendaciones:

- Actúe de manera responsable y respetuosa: recuerde que debe representar a Lineage y nuestros valores de la mejor manera.
- Nunca actúe de una manera que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás.
- Nunca se sienta incómodo por tomar la decisión de rechazar el consumo de alcohol en un evento de la empresa.
- Utilice nuestros Recursos relacionados para alzar la voz ante la menor preocupación por la seguridad de otro integrante del equipo.

QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Parte de crear y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable implica que todos tengamos la plena seguridad de que no vamos a recibir un trato diferente por compartir nuestras ideas, preguntas, inquietudes, así como tampoco por cometer algún error. El concepto de seguridad psicológica se aplica a cómo aprendemos, cómo trabajamos en equipo, cómo formulamos preguntas y expresamos ideas y cómo nos valoramos y tratamos entre nosotros.

PREGÚNTESE:

- ¿Me siento incómodo cuando tengo que formular alguna pregunta?
- ¿Me preocupa que mis compañeros tengan un concepto negativo de mí si señalo un error?
- ¿Creo que si comparto mis opiniones o puntos de vistas no serán bien recibidos ni tenidos en cuenta?
- ¿Me siento excluido de las reuniones o rondas de decisiones que tienen en el lugar de trabajo?
- ¿Me preocupa que mi trabajo pueda estar en peligro si expongo problemas en la organización?

Si la respuesta a la mayoría de estas preguntas es “No”, se puede interpretar que se siente psicológicamente seguro en el trabajo. Si no está seguro de su respuesta a cualquiera de estas preguntas o si su respuesta siempre tiende más hacia el “Sí”, Lineage quiere saber de usted. A fin de explorar algunas formas en las que podemos trabajar juntos para mejorar su experiencia en el lugar de trabajo, considere ponerse en contacto con alguno de nuestros Recursos relacionados para alzar la voz.

Respeto mutuo

En Lineage, el respeto es uno de nuestros valores fundamentales. Por este motivo, se espera que cada uno de nosotros seamos respetuosos y considerados con los demás, sin importar dónde o con quién trabajemos. Cuando demostramos respeto mutuo, trabajamos mejor como equipo y creamos una cultura de trabajo de la que todos podemos estar orgullosos. No toleramos ningún tipo de violencia, acoso, hostigamiento, intimidación o discriminación. Consideramos que cualquiera de estas conductas es una infracción a nuestro Código de conducta, sin contar que, en muchos casos, representa además una violación de la ley.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Actuar de manera profesional y cortés y nunca participar en conversaciones o conductas que se consideren no apropiados.
- Tomar decisiones relacionadas con el empleo que se basen en las calificaciones y experiencia de una persona y no en características protegidas, como raza, religión, género, identidad de género, discapacidad física o mental, edad o cualquier otra característica que no esté directamente relacionada con la capacidad de la persona para realizar el trabajo, o bien que también pueda estar protegida por la ley.
- Alzar la voz ante la menor situación de maltratado o si siempre que le preocupe que alguien más haya sufrido maltrato.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA

Acoso y discriminación

¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO?

El término acoso incluye cualquier lenguaje o conducta visual, verbal o física no deseados o que provoque malestar en el otro; que sea despectivo, intimidante u ofensivo; y que se base en las siguientes características: raza, color, origen nacional, ascendencia, religión, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, situación de discapacidad física o mental, estado civil, condición de militar o veterano, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, información genética o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local. Una situación de acoso se puede producir de diferentes formas, por ejemplo, por escrito, en plataformas en línea o durante un intercambio verbal, físico o visual.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR DISCRIMINACIÓN?

La discriminación implica tratar a una persona de manera diferente o injusta sobre la base de ciertas características protegidas por la ley, incluidas las que se detallan más arriba; por ejemplo, tomar la decisión de no contratar a una persona porque tiene cierta edad.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

En el lugar de trabajo, las situaciones de acoso y discriminación se pueden presentar de diferentes formas.

PREGÚNTESE: ¿HE PASADO O ESTOY PASANDO POR ALGUNA DE ESTAS SIGUIENTES SITUACIONES?

- Insinuaciones sexuales no gratas
- Chistes no apropiados, comentarios o insinuaciones despectivos
- Amenazas verbales o amenazas implícitas
- Solicitud de favores sexuales, en especial por parte de alguien en un cargo superior
- Acoso visual, por ejemplo, mediante gestos, fotografías o cualquier otro tipo de material gráfico
- Demostrar algún favoritismo basado en alguna característica protegida
- Toda situación en la que una persona es víctima de algún tipo de acoso, castigo o trato diferente debido a su raza, género, identidad de género, religión, discapacidad o cualquier otra característica protegida similar que no tienen relación con el desempeño laboral

Si vive o nota alguna forma de acoso o discriminación, incluida cualquiera de las situaciones que se mencionaron más arriba, póngase en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz de inmediato.

Diversidad, equidad e inclusión

Cada día cuando venimos a trabajar, todos merecemos que nos tengan en cuenta y se nos valore. Estamos convencidos de que una fuerza laboral diversa que refleje diferentes puntos de vistas, experiencias y habilidades es fundamental para satisfacer las necesidades de nuestra diversa cartera de clientes, así como para impulsar el éxito de Lineage.

Estamos orgullosos de la diversidad que se refleja en el equipo de Lineage; además, hemos asumido el firme compromiso de construir un lugar de trabajo inclusivo en el que cada integrante del equipo se sienta psicológicamente seguro y en el que todos tengan la plena certeza de que ningún integrante del equipo recibirá ningún tipo de castigo o humillación por expresar ideas, formular preguntas, compartir inquietudes o señalar errores de buena fe.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Apreciar y valorar que la diversidad de orígenes, opiniones y experiencias nos convierte en un equipo más fuerte.
- Hacer que los demás se sientan bien recibidos y nunca excluir de forma deliberada a ningún integrante del equipo de las interacciones o conversaciones cotidianas y relevantes en el lugar de trabajo.
- Alzar la voz si considera que una persona ha recibido un trato injusto o si se le ha faltado el respeto.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA

Nuestro verdadero norte: diversidad, equidad e inclusión

En Lineage, hemos asumido un firme compromiso con la diversidad y la inclusión; este compromiso se refleja *en cada interacción comercial, ya que todos los integrantes del equipo, clientes y socios de la comunidad deben saber que los respetamos y que tomamos las medidas necesarias para identificar y eliminar cualquier barrera que pueda impedir la plena participación de cualquier persona o grupo social.*



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Todos los días, podemos demostrarles a los integrantes del equipo que nos preocupamos por todos ellos y por las contribuciones que aportan a través de ciertas formas sutiles. En este sentido, podemos realizarnos estas preguntas:

- ¿Durante una reunión, le presto atención a todos los puntos de vistas que se exponen y me aseguro de que los demás participantes no sientan que no se los tiene en cuenta?
- Si un integrante del equipo ha compartido su pronombre, ¿estoy usando los pronombres correctos para referirme a él? Si no estoy seguro de si un integrante del equipo tiene un pronombre correcto, ¿le he preguntado qué pronombre prefiere?
- ¿Tengo en cuenta el horario de trabajo y la zona horaria informados de cada integrante del equipo para programar reuniones?
- ¿Tengo cuidado de no emitir juicios rápidos y desinformados sobre mis compañeros de equipo sin conocerlos lo suficiente?

Cuando nos hacemos preguntas como estas y nos tomamos el tiempo necesario para considerar cómo nuestro comportamiento puede afectar a quienes nos rodean, podemos ayudar a mantener un lugar de trabajo en el que todos se sientan incluidos y seguros para compartir sus ideas y opiniones.

Normas contables y financieras

La ley nos exige que informemos de nuestras finanzas de forma clara, oportuna, precisa y completa. Debemos cumplir con todos los requisitos de presentación de informes que se aplican a nuestra industria y ser honestos y claros con los auditores internos y externos. Al demostrar integridad en nuestros informes financieros, no solo cumplimos con nuestras obligaciones legales, sino que también mantenemos nuestra posición como una empresa confiable ante inversionistas, prestamistas, agencias de regulación y el público en general.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Crear documentos, registros y comunicados que sean objetivos y precisos y estén completos, ya sean internos o externos.
- Nunca solicitarle a una persona que registre o presente información que usted sabe que es incorrecta o que, de algún modo, eluda un control interno.
- Nunca utilizar, autorizar ni aprobar el uso de registros contables “no oficiales” ni de ninguna otra táctica con la intención de engañar a una persona o entidad sobre las operaciones reales de Lineage.
- Informar de cualquier inquietud relacionada con la denuncia de irregularidades a los auditores internos de Lineage o a cualquiera de los Recursos relacionados para alzar la voz destinados a tal fin.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA

Descubrir errores en los registros financieros

La presentación precisa de nuestros registros financieros se vincula con el valor confiabilidad que se asocia a nuestra empresa, así como alzar la voz ante la detección de un error en los datos financieros se vincula con el valor Valentía. Si detecta un error en los datos financieros después de la presentación de algún registro, es importante que informe de inmediato acerca de tal error a cualquiera de nuestros Recursos relacionados para alzar la voz. De este modo, se pueden tomar medidas para corregir o comunicar la existencia de tal error de forma adecuada.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

El fraude puede perjudicarnos a todos y no es coherente con el compromiso de actuar con integridad que promulga nuestra empresa. Todos debemos estar alerta a las señales de fraude y saber cuándo y dónde plantear las inquietudes que nos surjan.

HÁGASE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

- ¿Se trata de una tergiversación de los hechos o los datos?
- ¿Se ha ocultado alguna información o prueba?
- ¿Existió algún tipo de presión para tergiversar los hechos o los datos, o bien para tomar medidas deshonestas?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “Sí”, póngase en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz de inmediato.

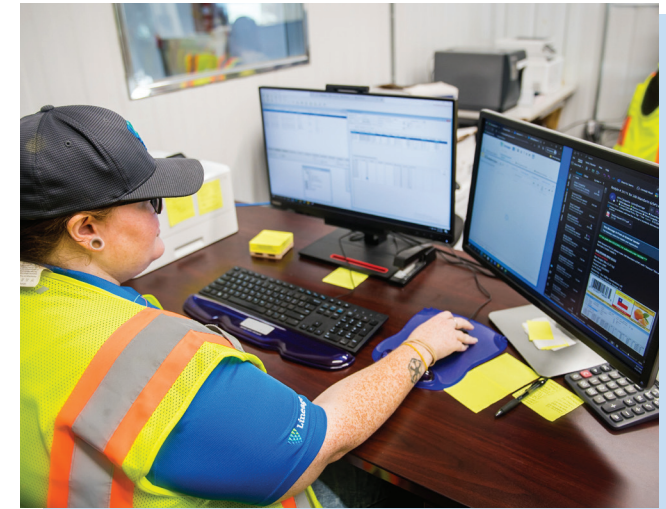


Gestión de documentos y retención de registros

Todos creamos, conservamos y eliminamos registros comerciales como parte de nuestras labores diarias en el trabajo. La implementación de buenas prácticas de gestión de documentos permite que nuestro negocio funcione sin problemas y de manera eficiente; además, promueven la claridad y la transparencia con los grupos de interés. Todos tenemos la obligación de gestionar los registros de Lineage de acuerdo con las políticas de la empresa y las leyes y reglamentos aplicables.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Ser precisos, exhaustivos y puntuales al crear todos los registros comerciales, no solo aquellos que se aplican a los requisitos financieros y contables de la empresa.
- Mantener todos los registros comerciales de acuerdo con las políticas de Lineage y las leyes y reglamentos aplicables; en especial, aquellos en los que se describe el tiempo que se deben conservar los registros comerciales y cómo destruirlos.
- Ponerse en contacto con el Departamento Jurídico si tiene alguna duda relacionada con nuestras políticas y procedimientos de retención de documentos.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Tenga en cuenta que, por ley o por contrato, ciertos registros comerciales están sujetos a determinados períodos de retención, así como que, en algunos casos, Lineage puede determinar que ciertos registros comerciales deben conservarse durante más tiempo que el requerido.

ANTES DE DESTRUIR CUALQUIER REGISTRO COMERCIAL, HÁGASE ESTAS PREGUNTAS:

- ¿He revisado la política y el cronograma de retención de documentos aplicables para determinar si este registro está sujeto a un período de retención específico?
- ¿Me han notificado que estos registros comerciales están sujetos a una retención de registros según la ley?
- ¿Tengo dudas acerca de si existe una retención de tipo legal sobre estos registros comerciales?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “Sí”, no destruya los registros. En su lugar, siga las instrucciones específicas que se detallan en la política y el cronograma de retención de documentos aplicables, o bien consulte con el responsable del Departamento Jurídico.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA Ejemplos de registros comerciales

- Copias impresas o registros en papel
- Correos electrónicos o registros electrónicos
- Correos de voz
- Fotografías

Una buena gestión de los registros comerciales ayuda a que nuestro negocio funcione sin problemas y de forma segura.

Conflictos de intereses

Se puede decir que estamos ante un conflicto de intereses cuando nuestros intereses personales, incluidos los de nuestros familiares directos, entran en conflicto con los intereses de Lineage, o bien cuando crean la apariencia de ello.

Todos tenemos la obligación de reconocer aquellos conflictos de intereses que pueden comprometer las distintas responsabilidades que hemos asumido con Lineage o que pueden interferir con nuestra capacidad para realizar el trabajo de manera objetiva y efectiva.

Si bien lo ideal es evitar cualquier conflicto de intereses, ya sea real o potencial, a menudo los integrantes del equipo y la empresa pueden de forma mancomunada para evaluarlos y resolverlos. La revelación de conflictos de intereses no implica que nunca podamos buscar otras oportunidades fuera de Lineage. Por el contrario, nos permite encontrar soluciones que funcionen tanto para Lineage como para los integrantes de su equipo.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Confirmar que cualquier decisión y medida relacionada con las obligaciones en Lineage respalda los valores y objetivos de nuestra empresa.
- Si considera que su capacidad para mantener la imparcialidad podría verse comprometida, hable con su gerente, supervisor o con cualquier otro Recurso relacionado para alzar la voz y analizar los próximos pasos.
- Nunca utilizar su puesto en Lineage para obtener beneficios personales indebidos.
- No aprovechar a título personal ninguna oportunidad que podría beneficiar a Lineage si se da cuenta de ellas debido a su puesto de trabajo o mediante el uso de la propiedad o información de Lineage.
- Comunicarle al responsable de la Oficina de Ética y Cumplimiento Empresarial y hablar con alguno de nuestros Recursos relacionados para alzar la voz si se afronta a un conflicto de intereses o si le preocupa que otro integrante del equipo pueda tener un conflicto de intereses.

QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Evaluar un conflicto puede resultar complicado y, muchas veces, implica tener en cuenta varias consideraciones.

PREGÚNTESE:

- ¿Podría esta relación comprometer mi capacidad para realizar mi trabajo de manera imparcial en nombre de Lineage, o bien crear la apariencia de ello?
- ¿Mis intereses fuera de la empresa podrían ejercer alguna influencia en mis obligaciones laborales en Lineage, o bien crear la apariencia de ello?

La respuesta a cualquiera de estas preguntas siempre debería ser “No”. Cuanto antes se advierta un conflicto o un conflicto potencial, antes podremos trabajar con las personas implicadas para resolverlo. Si desea obtener orientación o si tiene alguna duda acerca de si existe un conflicto de intereses, póngase en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA Ejemplos de conflictos de interés

- Estar contratado o desempeñarse como consultor de un miembro actual o potencial de la competencia o de un proveedor o contratista mientras esté empleado en Lineage, más allá de la naturaleza del empleo.
- Tener un interés sustancial directo o indirecto en un miembro de la competencia, proveedor o contratista o ser el propietario de un negocio de la competencia.
- Aceptar obsequios, descuentos, favores o servicios de un cliente, miembro de la competencia o proveedor actual o potencial, a menos que sea congruente con las disposiciones que establece nuestro Código.
- Trabajar con distribuidores, proveedores o socios que se sepa tienen contratado a algún familiar de un integrante del equipo de Lineage o que estos sean los propietarios del negocio en cuestión.
- Supervisar a un familiar, pareja romántica o amigo personal cercano o participar en el proceso de contratación o selección de estos, ya sea de forma directa o indirecta.
- Aprovechar su posición para beneficio personal o tomar oportunidades comerciales que conoce gracias a su puesto de trabajo para beneficio propio o el de cualquier otra persona (salvo por lo permitido por la ley y la política de Lineage aplicable).

Protección de activos

Nuestro negocio opera con mayor eficiencia y satisfacción cuando utilizamos los activos de Lineage y los de nuestros clientes de forma responsable. Cada uno de nosotros tenemos la obligación de proteger estos activos, incluidos los activos físicos, financieros y de información. En la siguiente sección, estos activos se analizan en más detalle.

El trato negligente, abusivo, deshonesto, fraudulento y de consumo excesivo de los activos repercute de forma directa en el éxito de nuestra empresa. Por este motivo, tenemos la obligación de utilizar y manejar los activos de la empresa y de los clientes con el mismo cuidado con el que usaríamos nuestros propios activos personales.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Utilizar los activos de la empresa para fines comerciales como primera medida; asegurarse de que cualquier uso personal de los activos de la empresa sea limitado, razonable y no interfiera con las obligaciones laborales.
- Aplicar el sentido común antes de utilizar los activos y obtener un permiso relevante antes de incurrir en gastos en nombre de Lineage.
- Actuar de forma responsable al utilizar, manipular y documentar los activos del cliente, por ejemplo, equipos, materiales o productos.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA

Tipos de activos

El término genérico “activos” se refiere a activos físicos, como todo tipo de suministros, consumibles, equipos, edificios, muebles, accesorios, herramientas, productos, materiales y vehículos. Este concepto también incluye los activos financieros, como fondos y procesos de facturación, y activos informativos, como la información confidencial y de dominio privado de la empresa o los materiales sujetos a derechos de propiedad intelectual de Lineage y de cualquier socio, cliente o proveedor externo.

QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Para fortalecer cada eslabón de la cadena, es necesario que realicemos un uso responsable de los activos de la empresa y de los clientes. Antes de utilizar los activos de la empresa y de los clientes, ya sea los activos físicos, financieros o de información, primero pregúntese:

- ¿Estoy utilizando este activo de la empresa para el fin previsto?
- ¿Sé cómo prevenir, detectar y frenar la pérdida, el desperdicio y el uso descuidado de los activos de nuestra empresa y de nuestros clientes?
- ¿Estoy incurriendo en gastos de forma responsable en nombre de Lineage?
- ¿Estoy manejando y documentando el movimiento y almacenamiento de los productos del cliente de forma responsable?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “Sí”. En Lineage, todos debemos trabajar de forma conjunta para mantener seguros los activos de nuestra empresa y de nuestros clientes.

Información confidencial y de dominio privado y propiedad intelectual

A fin de cumplir con nuestras obligaciones en la empresa, a menudo tenemos acceso a información confidencial y de dominio privado sobre Lineage. La información confidencial y de dominio privado representa un activo fundamental de la empresa y, con frecuencia, es clave para obtener una ventaja competitiva para el negocio. Para llevar a cabo todas las operaciones comerciales, también tenemos acceso a información confidencial y de dominio privado sobre los clientes, así como sobre socios comerciales actuales y potenciales. Cada uno de nosotros tenemos la obligación de comprender cómo reconocer y salvaguardar este tipo de información.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Tratar toda la información confidencial y de dominio privado con cuidado, ya sea que se trate de Lineage o si accede a esta a raíz de su trabajo para Lineage (a través de un cliente o socio comercial, por ejemplo).
- Utilizar y acceder a la información confidencial y de dominio privado únicamente por motivos relacionados con el trabajo.
- Extremar los cuidados al analizar y compartir información confidencial; no compartir este tipo de información con ninguna persona que no esté autorizada para recibirla o revisarla.
- Abstenerse de compartir la información confidencial y de dominio privado con ninguna persona externa a Lineage, salvo que cuente con un permiso por escrito para hacerlo. Tener especial atención también al compartir información confidencial y de dominio privado dentro de Lineage (p. ej., comparta información solo “según sea estrictamente necesario”).

QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Muchas veces, la necesidad de salvaguardar la información confidencial y de dominio privado no resulta tan evidente como la protección de aquellos documentos que llevan el sello CONFIDENCIAL. Por este motivo, es importante que también comprendamos los diferentes matices. Por ejemplo, pregúntese lo siguiente:

- ¿Comprendo que soy responsable de salvaguardar la información confidencial a la que tengo acceso mientras me desempeño como empleado en Lineage o incluso hasta después de que finalice mi empleo en la empresa?
- ¿Tengo siempre presente que si una persona me envía información confidencial por accidente debo eliminarla y comunicarme con uno de mis Recursos relacionados para alzar la voz de inmediato?
- ¿Tengo siempre presente que incluso si confío en que mi compañero de trabajo mantendrá segura la información confidencial, no puedo de hecho compartirla con él, salvo que sea absolutamente necesario que tenga acceso a esta como parte de su trabajo?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “Sí”. Si tiene alguna duda acerca de si determinada información es confidencial o si puede compartir esa información, póngase en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA Definiciones relevantes

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

El término “información confidencial” se refiere a toda información sobre nuestra empresa o sobre uno de nuestros socios comerciales que aún no está disponible para el público en general. Entre algunos ejemplos de este tipo de información, se incluye planes de marketing, cambios en la alta dirección, registros de nómina o de personal o información de tipo operativa o presupuestaria. La información confidencial se presenta en diferentes medios, por ejemplo, por escrito, de forma verbal, en dibujos o planos o almacenada en formatos electrónicos.

INFORMACIÓN DE DOMINIO PRIVADO

El término “información de dominio privado” se aplica a un tipo de información confidencial que se relaciona con cualquier material o contenido que una empresa redacte o procure de forma exclusiva. En este sentido, incluye materiales sujetos a derechos de propiedad intelectual corporativa con protecciones a nivel federal, como patentes, derechos de autor y marcas comerciales, así como información confidencial, conocimientos técnicos y secretos comerciales.

PROPIEDAD INTELECTUAL

El término “propiedad intelectual” se aplica a toda propiedad intangible, como patentes, derechos de autor, marcas comerciales y secretos comerciales. Se han promulgado leyes para proteger la propiedad intelectual. Es de suma importancia que podamos reconocer cuándo trabajamos con materiales de propiedad intelectual y cómo se aplican las leyes.

Uso de la tecnología en el lugar de trabajo

Los recursos de tecnología de la información (TI) seguros y confiables son clave para el funcionamiento del negocio de Lineage, por ello es fundamental que tomemos las medidas de salvaguarda y protección necesarias.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Respetar todas las políticas de seguridad de la información de Lineage, incluidas, entre otras, la creación, las características y los cambios programados de contraseñas.
- Utilizar los sistemas de Lineage manera adecuada y para fines comerciales como primera medida.
- Abstenerse de cambiar, desactivar o eliminar cualquier configuración de seguridad configurada por TI (p. ej., software antivirus, cifrado, etc.) sin antes contar con un permiso de nuestro equipo de Seguridad cibernética.
- Abstenerse de enviar cualquier material inapropiado a través de los sistemas Lineage y no utilizar estos sistemas para ningún propósito ilegal o inapropiado.
- Asegurarse de iniciar sesión en los sistemas Lineage a través de credenciales de inicio de sesión personales y no con las de otra persona.
- Comprender que Lineage es el propietario de todos los sistemas y que, por lo tanto, tiene derecho a controlar el uso de esos sistemas (sujeto a la ley de cada ubicación) con el fin de proteger los sistemas y los datos de la empresa.
- Informar de cualquier actividad sospechosa o posibles infracciones a la política de seguridad mediante un mensaje a esta dirección: cyberfusion@onelineage.com.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA Tecnología de la información

Los recursos de tecnología de la información incluyen todo tipo de equipos informáticos y de comunicación, por ejemplo, todos los teléfonos celulares, computadoras portátiles y computadoras proporcionados por la empresa. En los recursos de tecnología de la información, también se incluyen las cuentas de correo electrónico proporcionadas por la empresa, los sistemas de almacenamiento de documentos, el acceso a Internet y la intranet, las capacidades de las redes y los programas y las aplicaciones de software.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

El uso de tecnología en el lugar de trabajo implica que todos estemos atentos a la protección de los sistemas de Lineage.

PREGÚNTESE:

- ¿He utilizado contraseñas seguras y únicas?
- ¿Actualizo mis contraseñas con cierta regularidad?
- ¿Me encuentro conectado a una red segura?
- ¿Reconozco, elimino e informo de cualquier correo electrónico o comunicación sospechosos?
- ¿Cumplo con mi obligación laboral y almaceno todos los datos relacionados con el negocio en sistemas y dispositivos de Lineage?
- ¿Me aseguro de que ninguna otra persona pueda ver mis credenciales de inicio de sesión?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “S?”. Si trabajamos en conjunto y procuramos mantener los recursos tecnológicos seguros y protegidos, podemos fortalecer cada eslabón de la cadena.

Protección de datos, privacidad e información personal

A raíz de nuestro en Lineage, es posible que tengamos acceso a determinada información personal y confidencial de terceros, de clientes, de inversores y de socios comerciales. Todos tenemos derecho a confiar en que Lineage recopilará y utilizará nuestra información personal conforme a los valores de la empresa, las leyes aplicables y con respecto a la privacidad como derecho humano.

Prácticamente en todo el mundo se han implementado leyes destinadas proteger la información personal. Cada uno de nosotros es responsable de salvaguardar este tipo de información mediante el cumplimiento efectivo de todas las leyes, reglamentos y procedimientos de privacidad o protección de datos que se aplican a las operaciones de nuestra empresa en las diferentes jurisdicciones en las que operamos.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Comprender cómo identificar información personal.
- Nunca compartir la información personal de un integrante del equipo, cliente, proveedor, inversionista ni de cualquier otro grupo de interés de Lineage sin antes contar con un permiso explícito y un motivo válido relacionado con el trabajo para hacerlo.
- Recopilar y utilizar información personal únicamente para el motivo por el cual se recopiló en un principio.
- No compartir información privada y confidencial con nadie, ya sea dentro o fuera de Lineage, salvo que tenga un consentimiento y un permiso para hacerlo.
- Si tiene alguna duda acerca de si un dato en particular se considera información personal o sobre cómo gestionar la información personal, póngase en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz
- Hablar con claridad con las personas sobre cómo Lineage utiliza los datos personales, es decir, de conformidad con los avisos de privacidad de la empresa.
- Mantener actualizada la información personal, por ejemplo, al corregir cualquier dato inexacto cuando se así se solicite y mediante el respeto por los derechos legales que goza cada persona.
- Mantener los datos personales protegidos y de forma confidencial.
- Trabajar en estrecha colaboración con el Departamento Jurídico antes de transferir información personal fuera del país, a fin de garantizar que la transferencia cumpla con las leyes locales.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Vivimos en un mundo digital en el que, a menudo, podemos hacer un mal uso involuntario de la información personal. Durante el desempeño de nuestras obligaciones diarias, es importante extremar los cuidados. A tal fin, siempre que almacenemos o trabajemos con información personal resulta apropiado cerciorarnos bien del tipo de información. Podemos, por ejemplo, realizarnos estas preguntas:

- ¿El destinatario de este correo electrónico es el previsto?
- ¿Debo presionar “Responder a todos” o debo volver a comprobar y limitar los destinatarios que recibirán este correo electrónico?
- ¿He conservado datos personales durante más tiempo del necesario para lograr el objetivo comercial o cumplir con los requisitos legales mínimos establecidos?
- ¿He recopilado o utilizado datos personales para fines que nuestros clientes o integrantes del equipo no esperarían de forma razonable?
- ¿Comprobé dos veces los destinatarios antes de presionar “Enviar” para asegurarme de que solo he incluido a personas autorizadas para recibir este correo?

Si alguna vez se da cuenta de que envió un correo a una persona que no debería haber recibido ese correo o que de algún modo recopiló o almacenó información de una manera que podría infringir nuestras políticas, póngase en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz de inmediato. Los responsables de este canal le ayudarán a tomar los próximos pasos apropiados.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA Información personal

El término “información personal” se refiere a cualquier información que esté relacionada con o identifique a una persona física, incluso sin que esta identifique a esa persona por su nombre. Por ejemplo, un dato de tan frecuente como el nombre o la dirección de una persona puede considerarse información personal. A modo de ejemplo, también podemos mencionar las fechas de nacimiento, direcciones de correo electrónico, números de teléfono o incluso fotografías.

Comunicaciones cuidadas y medios sociales

La forma en que nos comunicamos refleja quiénes somos como empresa. La información que se presenta en nuestras comunicaciones públicas, incluidas las presentadas ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC), debe ser oportuna, justa y precisa. Nuestros clientes, inversores, vecinos, integrantes de equipos y el público en general merecen que nos comuniquemos con honestidad y coherencia. Al aplicar el sentido común en cada uno de los comunicados de la empresa, incluso cuando publicamos en medios sociales, evitamos acciones riesgosas en Internet que podrían dañar a Lineage, además de ayudarnos a compartir información relevante que se alinea con el propósito, los valores y la marca de la empresa.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Actuar de modo profesional y aplicar el sentido común en todas las comunicaciones, incluidas publicaciones o comentarios en los medios sociales.
- Solicitar un permiso por escrito a través del equipo de Marketing y comunicaciones antes de compartir cualquier marca comercial, gráfico o imagen del cliente que se pretenda publicar en alguna red social.
- No compartir ningún tipo de información confidencial de Lineage.
- No crear cuentas de redes sociales que den la impresión de representar a Lineage ni registrar cuentas de redes sociales personales con la dirección de correo electrónico corporativo.
- Remitir todas las consultas de periodistas u otras fuentes externas al gerente de Relaciones Públicas y hablar en nombre de Lineage solo cuando el equipo de Marketing y comunicaciones así le autorice a hacerlo.
- No tergiversar, omita ni haga que otros tergiversen u omitan a propósito hechos materiales sobre Lineage a terceros, incluidos los auditores independientes de Lineage, los entes reguladores gubernamentales y las organizaciones autorreguladoras.
- Manténgase familiarizado con los requisitos, procesos y procedimientos de divulgación aplicables a Lineage según corresponda a sus tareas.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA Publicaciones en medios sociales

Sin lugar a dudas, las redes sociales son una potente herramienta para compartir información que nos conectan con el resto del mundo. En nuestra calidad de empresa, Lineage utiliza las redes sociales para conectarse con nuestros clientes y con el público en general. A menudo, Lineage incluye fotografías y videoclips en los sitios de redes sociales que presentan a diferentes integrantes del equipo (por ejemplo, nuestros segmentos Un día en la vida de... que publicamos en Instagram). Antes de que Marketing y Comunicaciones publique cualquier fotografía o video en nuestros canales corporativos que involucren a algún integrante de nuestro equipo, debemos hacer todo lo posible para asegurarnos de contar con los permisos y exenciones de responsabilidad relevantes. Sin embargo, si aparece en los materiales de marketing de Lineage y no nos otorgó ningún permiso ni firmó una exención de responsabilidad, tiene derecho a solicitar que se elimine la publicación, si así lo desea. Para ello, puede comunicarse con el gerente sénior de Comunicaciones Digitales y solicitarle que elimine su imagen de la biblioteca multimedia.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Lo alentamos a utilizar las redes sociales, tanto en lo personal como en lo profesional, para compartir, aprender y desarrollarse, siempre sobre la premisa de un uso respetuoso y responsable. Debido a que forma parte del equipo de Lineage, le solicitamos que siempre tenga en cuenta lo que comparte, comenta o marca como Me gusta en las redes sociales, incluso en las páginas de cuentas personales. Le solicitamos que tenga este cuidado, ya que como integrante del equipo de Lineage representa a nuestra empresa incluso cuando no está en el trabajo.

ANTES DE REALIZAR UNA PUBLICACIÓN, HÁGASE ESTAS PREGUNTAS:

- ¿Estoy publicando contenido serio y respetuoso para los demás?
- ¿Estaría orgulloso de compartir el contenido de esta publicación con otros integrantes del equipo?
- ¿Representa esta publicación la imagen que quiero proyectar en el trabajo sobre mi persona?
- ¿Es posible que las publicaciones que realizo a título personal en mis redes sociales se puedan interpretar o citar de un modo erróneo o directamente tergiversar y que ello proyecte una imagen negativa en Lineage sobre mi persona?
- ¿He dejado bien en claro que las publicaciones que realizo a título personal me pertenecen y no reflejan de ningún modo las opiniones de Lineage?
- ¿Revelan las publicaciones en mis redes sociales relacionadas con Lineage, nuestros clientes o socios comerciales información que podría presentar un riesgo de seguridad o confidencialidad?

Si nos hacemos estas preguntas antes de realizar una publicación, podemos utilizar las redes sociales como el recurso de gran valor que son, sin poner en riesgo nuestra reputación personal o ni la reputación de Lineage.

Uso indebido de información privilegiada

Las leyes que rigen el uso indebido de información privilegiada se redactaron para evitar cualquier ventaja injusta en el mercado; por ello, todos tenemos la obligación de impedir el uso indebido de información privilegiada. El uso de información material no pública para la obtención de un beneficio financiero o personal, o compartir este tipo de información con otros, no solo infringe las políticas de Lineage, sino que también puede violar la ley. Cada uno de nosotros estamos obligados a cumplir con nuestras obligaciones éticas y legales siempre que tengamos acceso a cualquier información no pública de Lineage. Debido a que Lineage mantiene un ritmo de crecimiento rápido como organización, resulta más importante que nunca permanecer alerta en esta área.



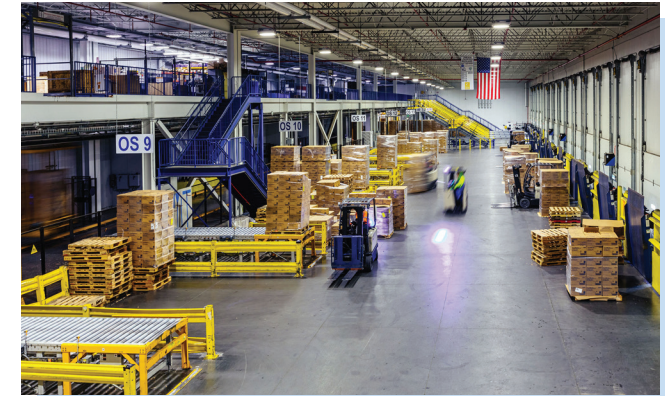
OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Abstenerse de utilizar o compartir información material no pública para obtener beneficios financieros o cualquier otro tipo de beneficios personales.
- Nunca comprar ni vender títulos valores de ninguna empresa, ya sea directamente o a través de familiares, otras personas o entidades, mientras maneje cualquier tipo de información material no pública.
- Abstenerse de recomendarle a cualquier persona que compre o venda los títulos valores de alguna empresa mientras maneje cualquier tipo de información material no pública sobre esa empresa.
- Compartir información material no pública únicamente cuando sea necesario para el desempeño de las actividades comerciales de Lineage y con la autorización y los controles adecuados establecidos (como un acuerdo de confidencialidad con un proveedor).
- Ponerse en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz de inmediato si tiene conocimiento de que cierta información material no pública se ha divulgado de manera inapropiada o si tiene alguna duda acerca de si cierto documento se considera información privilegiada o no.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA Información material no pública

El término “información no pública” se refiere a toda información que puede obtener a partir de su trabajo sobre Lineage u otras empresas con las que trabajamos y que no se ha puesto a disposición del público en general. La información no pública se clasifica como “material” si de forma razonable un inversionista la tendría en cuenta para tomar una decisión de compra, conservar o vender títulos valores, o bien si la publicación de esa información afectaría de un modo bastante cierto el precio de las acciones de una empresa.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

La protección de la información privilegiada permite que Lineage respete la ley y mantenga nuestra reputación de ser una organización confiable. La información privilegiada se puede presentar de diversas formas.

PREGÚNTESE


¿Esta información está relacionada:

- con una posible fusión, adquisición, desinversión o financiación?
- con relaciones con clientes o proveedores?
- con cambios en la alta gerencia?
- con el desarrollo de nuevas ofertas de servicios y tecnología?
- con inversiones, expansiones o nuevos emplazamientos?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “Sí”, se trata de información material no pública y no debe divulgarse. Si tiene alguna duda acerca de si cierto contenido se clasifica como información privilegiada, póngase en contacto con el Departamento Jurídico.



**TRABAJO BASADO EN
NORMAS ÉTICAS CON
NUESTROS CLIENTES Y
GRUPOS DE INTERÉS**

FORTALECER CADA ESLABÓN  DE LA CADENA



TRABAJO BASADO EN NORMAS ÉTICAS CON NUESTROS CLIENTES Y GRUPOS DE INTERÉS

Leyes antimonopolio y de competencia leal

Las leyes antimonopolio y de competencia leal se dictaron para promover un mercado justo y prohibir acuerdos ilegales e injustos entre miembros de la competencia. Este conjunto de leyes prohíbe además el abuso de poder en el mercado, incluida cualquier conducta destinada a excluir a un miembro de la competencia de un mercado.

En Lineage, cerramos negocios gracias a nuestra sólida reputación y al desempeño superior de nuestros servicios y productos, y no a través de prácticas comerciales ilegales o poco éticas. Cada uno de nosotros tenemos la obligación de comprender las leyes de competencia que se aplican en las jurisdicciones en las que trabajamos y de respetarlas en un todo.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA

Interacciones ilegales entre miembros de la competencia

- No analice ni intercambie información confidencial en términos comerciales, incluidos futuros aumentos de precios, reembolsos o descuentos.
- No analice ni intercambie la estrategia actual o futura de Lineage.
- No analice ni acepte:
 - precios o situaciones relacionadas con estos, por ejemplo, ajustes o fijación de precios, incluido el momento o la estructura de los ajustes de precios u otros términos comerciales;
 - cuotas de mercado, asignación de clientes o detalles sobre la participación en el proceso de solicitud de propuestas;
 - boicots impuestos a cualquier cliente.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Un pilar fundamental de nuestro éxito se basa en comprender el mercado al que servimos, conocer a la competencia y aprovechar al máximo nuestra experiencia en la industria en la que operamos. Sin embargo, debemos “jugar limpio”, extremar los cuidados y ser honestos al recolectar, recibir y utilizar inteligencia competitiva. Recuerde que lo principal es honrar los valores Confianza y Respeto de Lineage.

ANTES DE UTILIZAR CUALQUIER INFORMACIÓN COMPETITIVA, CORROBÓRELA DOS VECES PARA ASEGURARSE LO SIGUIENTE:

- ¿He adquirido información sobre otros miembros de la competencia a través de medios poco adecuados o engañosos, como espionaje, robo, tergiversación o incumplimiento de un acuerdo u obligación de confidencialidad?
- ¿He solicitado a un tercero que tome una medida que nosotros mismos no tomaríamos?
- ¿He contratado a un empleado de la competencia con la intención de obtener información confidencial?

Responder “Sí” a cualquiera de las preguntas anteriores indica que estamos ante un problema potencial. Si tiene alguna duda relacionada con las interacciones con la competencia, póngase en contacto con el Departamento Jurídico de inmediato.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Las leyes antimonopolio y de competencia leal son complejas, por lo que no debe tener ningún reparo en consultar cualquier duda que tenga con el Departamento Jurídico.
- No analizar, obtener ni compartir directa o indirectamente (a través de una asociación comercial, un consultor independiente o cualquier otro tercero) con los miembros de la competencia, sus empleados o representantes ninguna información confidencial en términos comerciales. El término “información confidencial en términos comerciales o de la competencia” se refiere a cualquier dato que usted considere un “secreto comercial” (p. ej., información sobre precios, costos, negociaciones, volúmenes, clientes, mercados, estrategia de marketing, estrategia comercial, etc.).
- No cerrar acuerdos, formales o informales, con miembros de la competencia que puedan limitar la participación en el mercado.
- Describir los productos y servicios de Lineage de manera precisa y real cuando hable con los clientes.
- Tener especial cuidado en las reuniones o encuentros de asociaciones comerciales y abstenerse de participar en cualquier conversación que involucre temas de información confidencial o cualquier otro tema sensible.
- Ponerse en contacto con el Departamento Jurídico si se encuentra con información confidencial en términos comerciales o de la competencia sobre un miembro de la competencia que no esté destinada a usted.

Políticas anticorrupción y contra el soborno

Lineage ha implementado una política de tolerancia cero para casos de soborno y corrupción. No ofrecemos ni aceptamos sobornos de funcionarios del gobierno ni de empleados públicos, socios comerciales, organizaciones públicas ni de **ninguna persona**. Como todos los aspectos de este Código, este requisito se aplica no solo a todos los que trabajan en Lineage, sino también a cualquiera otra persona o empresa que trabaje en nuestro nombre, incluidos agentes o socios comerciales.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Nunca ofrecer ni aceptar nada de valor en un intento de ejercer influencia para obtener una medida o decisión comercial favorable.
- Nunca ocultar un pago; todos los pagos deben documentarse de manera precisa y completa en los libros y registros de Lineage.
- Antes de contratar a un tercero, por ejemplo, un consultor o un contratista, ponerse en contacto con el Departamento Jurídico para completar las políticas de debida diligencia que rigen en Lineage.
- Supervisar con especial atención las actividades de terceros, a fin de confirmar que sus acciones cumplan con las políticas de Lineage.
- Registrar todas las transacciones y pagos en tiempo y modo que reflejen la realidad.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA Soborno

El término “soborno” se refiere a cualquier elemento o acción de valor que se ofrece con la intención de inducir a una persona a actuar de una manera particular, o bien que se acepte a cambio de esa acción. Los sobornos no siempre se realizan en efectivo y pueden ofrecerse de diversas formas. Los sobornos pueden, por ejemplo, incluir pagos de facilitación (a veces llamados “pagos aceleradores”), comisiones ilícitas, gratificaciones ilegales o pagos de igual naturaleza a estos, incluidos préstamos, referencias, obsequios, entradas para eventos, comidas, gastos de viaje y ofertas de trabajo. No se nos permite ofrecer, entregar ni aceptar sobornos de ningún tipo. Este requisito se aplica a todas las personas con las que trabajamos, desde funcionarios extranjeros o empleados del gobierno hasta socios comerciales. Incluso hasta la sola apariencia de un soborno puede ser perjudicial, así que siempre tenga cuidado al entregar o recibir una cortesía comercial.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Es importante que siempre tengamos en cuenta que en todo lo relacionado con un soborno podemos ser considerados responsables por las acciones de terceros que trabajan en nuestro nombre. A continuación, se ofrecen algunas preguntas que debemos hacernos a la hora de trabajar con terceros:

- ¿Tenemos alguna inquietud relacionada con el comportamiento, las actitudes o la reputación de este tercero?
- ¿Tiene este tercero algún vínculo conocido con funcionarios del gobierno?
- ¿Ha solicitado este tercero un pago en efectivo o una transferencia a un país para el que no existe una conexión aparente?
- ¿Ha solicitado pagos antes de que se presten los servicios o se entreguen los bienes?
- ¿Hemos recibido facturas sin detalles ni documentos de respaldo?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “Sí”, existe un riesgo de soborno y corrupción, por lo que debe ponerse en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz de inmediato.

Obsequios, comidas, invitaciones de cortesía y viajes

Los obsequios y las cortesías comerciales pueden ser un gesto apropiado para construir y fomentar relaciones. Sin embargo, al intercambiar invitaciones de cortesía y obsequios con clientes y socios comerciales debemos siempre apelar al sentido común. En Lineage, hemos implementado políticas por ubicación en las que se establecen límites a los obsequios y las invitaciones de cortesía. Cumplimos con estas políticas y con todas las leyes y reglamentos que se aplican a nuestro negocio y a la región en la que trabajamos.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Dar o aceptar obsequios o cualquier otro tipo de ofertas similares a modo de invitaciones comerciales de cortesía solo cuando no afecte su capacidad para tomar decisiones de manera justa e imparcial.
- Consultar con el Departamento Jurídico regional para comprender las limitaciones monetarias que se aplican a los obsequios y las invitaciones de cortesía.
- Tener siempre en cuenta las reglas específicas que se aplican cuando trabaja con empleados del gobierno y nunca ofrecer (ni recibir) obsequios o invitaciones de cortesía a estas personas.
- Registrar todos los gastos relacionados con invitaciones de cortesía y obsequios de forma precisa y exhaustiva en los informes de gastos.
- Comprender que estas reglas se aplican no solo a usted, sino también a sus familiares directos.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA

Obsequios e invitaciones de cortesía aceptables

Muchas veces, entregar y aceptar invitaciones de cortesía y obsequios resulta apropiado en el curso del desarrollo comercial habitual. Sin embargo, entregar y aceptar invitaciones de cortesía y obsequios cuando se trabaja con el gobierno nunca es apropiado. Todos los obsequios y las invitaciones de cortesía deben cumplir con estos criterios:

- ser coherentes con las prácticas comerciales aceptadas;
- estar expresadas en valor nominal;
- ser de buen gusto;
- ser poco frecuentes;
- entregarse o recibirse por voluntad propia;
- tener carácter material, es decir, no en efectivo ni en equivalentes de efectivo;
- no deben avergonzar al destinatario ni a Lineage si el obsequio tomara conocimiento público.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

La decisión de entregar o aceptar obsequios o invitaciones de cortesía depende, en última instancia, de apelar al sentido común.

PREGÚNTESE:

- ¿Es este obsequio un artículo de lujo de alto valor (como una marca de diseñador o un equipo deportivo costoso)?
- ¿Implica de algún modo este obsequio o invitación un sentido de obligación?
- ¿Podría percibirse esta invitación de cortesía como excesiva (p. ejemplo, un viaje o una salida prolongada)?
- ¿Se trata de un obsequio en efectivo?
- ¿Este obsequio o invitación de cortesía podría avergonzar a Lineage o no dar cuenta de los valores de la empresa?
- ¿Se ofrece este obsequio durante un proceso de adquisición?
- ¿El destinatario es un funcionario del gobierno?
- ¿El obsequio o la invitación de cortesía infringe de algún modo las políticas del destinatario?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “No”. Si no está seguro acerca de si un obsequio o una invitación de cortesía es apropiado o no, asegúrese de ponerse en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz para obtener orientación.

Cumplimiento comercial

Nuestra empresa hace negocios en muchos países y regiones de todo el mundo. Cada uno de nosotros tiene la obligación de comprender y respetar todas las leyes, reglamentos y políticas y procedimientos de Lineage aplicables en materia de cumplimiento comercial en todos los países en los que hacemos negocios. Este requisito incluye todas las leyes que rigen la importación, exportación y transferencia de bienes, datos, tecnología, software y servicios, así como todos los controles del comercio internacional y las sanciones económicas y embargos, que afectan las transacciones comerciales de nuestra empresa a nivel internacional.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- **Comprender y respetar todos los procedimientos comerciales, requisitos legales y políticas relevantes que se aplican a su puesto de trabajo; comunicarse con el asesor letrado del Departamento Jurídico de su región ante la menor duda acerca de los controles de comercio internacional aplicables.**
- **Conocer los controles comerciales que se aplican su puesto de trabajo y comprender qué medidas son necesarias para respetarlos.**
- **Obtener todas las licencias de exportación necesarias antes de enviar productos, datos o tecnologías.**
- **No realizar negocios con partes que estén sujetas a sanciones económicas o restricciones comerciales vigentes.**



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Recuerde que el cumplimiento de los controles de comercio internacional de nuestra empresa implica necesariamente supervisar el trabajo de terceros.

PREGÚNTESE:

- **¿Conoce a los socios comerciales, no solo a los contactos de referencia, sino también a cualquier persona, grupo o país con alguna participación?**
- **¿Comprende que hay algunos lugares y personas con quienes no podemos hacer negocios?**
- **¿Está atento a las señales de advertencia que denotan una falta de cumplimiento de las leyes?**
- **¿Ha formulado todas las preguntas necesarias si no está seguro de un tema en particular?**

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “Sí”. Informe de inmediato acerca de cualquier inquietud relacionada con el cumplimiento comercial, o bien póngase en contacto con el asesor letrado de su región si necesita orientación.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA Diferentes tipos de controles comerciales

IMPORTACIONES: Tenemos la obligación de clasificar y valorar correctamente las mercancías, así como de proporcionar cualquier otra información relevante a las autoridades aduaneras para garantizar que todas las mercancías importadas cumplan con los requisitos normativos aplicables; entre estas obligaciones, se incluye la clasificación, el marcado de país de origen, la retención de registros y el pago de derechos, impuestos y tasas.

EXPORTACIONES: Tenemos la obligación de respetar todas las leyes, reglamentos y políticas aplicables que rigen la exportación, reexportación y transferencia de artículos e información que salen del país en el que operamos ante ciertos usuarios finales. En este sentido, es posible exportar, por ejemplo, algo en una conversación, por correo electrónico o durante un recorrido por las instalaciones, incluso sin que ningún artículo se haya transportado físicamente fuera del país. A modo de ejemplo, podemos mencionar que la tecnología y el software se pueden “exportar” al país de origen de un extranjero cuando cierta información relacionada se guarda, se publica o se pone a disposición en un lugar en el que otra persona en otro país puede consultarla, incluso un integrante del equipo de Lineage.

BOICOTS: En algunas jurisdicciones en las que hacemos negocios existen leyes que prohíben a las empresas respaldar cualquier boicot internacional. Más allá de la existencia o no de estas leyes en un país determinado, nuestra política prohíbe el apoyo a actividades de boicot. En sentido, debemos tomar las precauciones necesarias al negociar contratos o acuerdos que incluyan algún tipo de redacción en apoyo a un boicot; por ejemplo, debemos estar atentos a la negativa de entablar negocios con un país sujeto a un boicot o con personas incluidas en la lista negra por motivos relacionados con ese boicot.

SANCIONES ECONÓMICAS: La implementación de sanciones económicas impiden que Lineage haga negocios con países, entidades o personas específicos, por motivos relacionados con la política exterior o la seguridad nacional. En nuestro carácter de empresa con presencia internacional, no debemos trabajar con partes que estén sujetas a sanciones en curso.

Proveedores y representantes de la empresa

El éxito de nuestro negocio se basa en la construcción de relaciones de respeto mutuo sólidas y en la confianza que generamos en proveedores, consultores y distribuidores. En Lineage, nos tomamos muy en serio la elección de proveedores, consultores y distribuidores para que sea lo más justa posible; además, mantenemos un alto nivel de honestidad en todas las interacciones comerciales.

En este sentido, somos plenamente conscientes de que nuestros proveedores son un reflejo de nuestra empresa. Por todo ello, esperamos que los proveedores, consultores y distribuidores de Lineage sigan con los más altos estándares de comportamiento ético y cumplimiento normativo del sector.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA Lavado de dinero

El término “lavado de dinero” se refiere a la práctica delictiva de ocultar el origen de fondos ilegales; por lo general, los criminales usan compañías legítimas para realizar este tipo de actividad. A fin de que tenga herramientas para protegerse contra un eventual lavado de dinero, hemos asumido el compromiso de ayudarlo a detectar y prevenir este delito.

Esté atento a aquellas señales de advertencia que podrían indicar un posible lavado de dinero, por ejemplo:

- Transacciones poco usuales de grandes sumas
- Solicitudes de pagos en un país para el que no existe una conexión aparente entre ese país de destino y el tercero
- Solicitudes de pagos a múltiples cuentas bancarias sin que medie una explicación razonable
- Falta de transparencia en la documentación que respalda una transacción determinada



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Es posible que tengamos que asumir la responsabilidad por las acciones de cualquier persona que actúe en nombre de Lineage; por este motivo, es importante conocer bien a nuestros socios y estar atentos a posibles señales de advertencia para evitar cualquier irregularidad. A continuación, se ofrecen algunas preguntas que debemos hacernos al evaluar a proveedores, distribuidores y contratistas:

- ¿Hemos respetado los procesos de debida diligencia de la empresa antes de sellar un trato con un tercero?
- ¿Hemos realizado un seguimiento exhaustivo durante las relaciones laborales para confirmar que todos los terceros comprenden y aceptan las expectativas de nuestra empresa?
- ¿Hemos formulado preguntas y resuelto alguna señal de advertencia que se presentó durante el proceso de negociación del contrato?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “Sí”. Si tiene alguna duda o inquietud acerca de un proveedor, consultor o vendedor, póngase en contacto con el Departamento Jurídico o el equipo de Compras y adquisiciones para obtener orientación adicional.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Seleccionar proveedores, consultores y distribuidores de acuerdo con nuestras políticas de adquisiciones y en función de las calificaciones, los precios y la capacidad de estos para satisfacer las necesidades de Lineage.
- Elegir proveedores, consultores y distribuidores que compartan un compromiso con los valores de Lineage y manifiesten un alto sentido de integridad.
- Abstenerse de compartir información proporcionada por un proveedor, vendedor o consultor (p. ej., precios, términos, planos mecánicos, dibujos técnicos o elementos sujetos a derechos de propiedad intelectual o estado de las cosas) con otro tercero.
- Divulgar cualquier interés personal, financiero o de propiedad en posibles proveedores, distribuidores o consultores al equipo de Ética y cumplimiento corporativo antes de interactuar con alguna de estas partes en nombre de Lineage.

Información confidencial y de dominio privado de terceros

Una gran cantidad de las relaciones comerciales de nuestra empresa implican el intercambio de información confidencial y de dominio privado entre nuestros socios comerciales, incluidos proveedores, distribuidores, clientes y proveedores de software. Así como actuamos con sumo cuidado para proteger la información confidencial de Lineage, cada uno de nosotros tiene la obligación de extender este mismo nivel de atención a la información de todos los terceros con los que trabajamos.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Proteger la información confidencial y de dominio privado que han compartido los clientes y socios comerciales y utilizarla solo de acuerdo con los compromisos contractuales de Lineage, o según lo autorice el tercero en cuestión.
- Tener cuidado al desarrollar productos o procesos para Lineage y tomar todas las medidas razonables para confirmar que las ideas e innovaciones no infrinjan la propiedad intelectual de ningún tercero ni estén en contravención a ningún término de un acuerdo de licencia celebrado con un tercero.
- Abstenerse siempre de compartir o divulgar información de terceros o sobre ellos, sin antes contar con un permiso por escrito para hacerlo.
- Acceder a la información confidencial y de dominio privado de terceros según los compromisos contractuales de Lineage y solo cuando sea necesario para realizar su trabajo.
- Consultar con el supervisor o con el representante del Departamento Jurídico si tiene alguna duda acerca del uso, acceso o divulgación de información confidencial y de dominio privado de terceros.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA

A modo de ejemplo, ¿qué podríamos mencionar como información confidencial de terceros?

- | | | |
|------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| ● Inventos | ● Nombres | ● Fijación de precios |
| ● Software | ● Logotipos | ● Información de producto |
| ● Secretos comerciales | ● Materiales protegidos por copyright | ● Planes de negocios |
| ● Marcas comerciales | | ● Información de empleado |



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Si ha recibido información confidencial y de dominio privado de un cliente o socio comercial, hágase las siguientes preguntas antes de compartir o analizar este tipo de información:

- ¿Le ha otorgado el tercero un permiso por escrito para compartir la información?
- ¿Tengo que compartir sí o sí esta información para realizar mi trabajo?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “No”, no comparta la información confidencial y de dominio privado. Si no está seguro acerca de si un documento contiene información confidencial y de dominio privado, póngase en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz.



RESPALDO A LAS COMUNIDADES EN LAS QUE OPERAMOS Y PROTECCIÓN DEL PLANETA

FORTALECER CADA ESLABÓN  DE LA CADENA

RESPALDO A LAS COMUNIDADES EN LAS QUE OPERAMOS Y PROTECCIÓN DEL PLANETA

Actividades políticas, contribuciones a partidos políticos y cabildeo

Lineage respeta el derecho de los integrantes del equipo a participar en actividades cívicas y políticas fuera del horario laboral. Sin embargo, es importante que mantengamos a Lineage separado del proceso político y que respetemos todas las leyes que rigen la actividad política corporativa.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- No realizar actividades políticas durante el horario laboral en Lineage ni utilizar los recursos de la empresa, incluidos fondos, equipos, membretes o direcciones de correo electrónico de Lineage.
- Siempre que se compartan opiniones en foros públicos, dejar bien en claro que sus puntos de vista personales no representan los puntos de vista de Lineage.
- Nunca solicitar contribuciones a ningún compañero de trabajo para respaldar causas políticas o candidatos.
- No realizar campañas ni ninguna otra contribución de tipo política en nombre de Lineage.
- No participar en ninguna actividad de cabildeo en nombre de Lineage, salvo que se lleve a cabo en conjunto con el equipo de Relaciones con el gobierno.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA

¿Qué se entiende por cabildeo?

En general, el término “cabildeo” se refiere a cualquier acto que pretende ejercer influencia en la acción legislativa o administrativa. Solo a ciertos integrantes del equipo de Lineage están autorizados a ejercer este tipo de actividad en nombre de la empresa.

A menudo, existen reglamentos y restricciones específicos que se aplican a las actividades de cabildeo por región, incluido el registro y la divulgación. Los integrantes del equipo deben tener siempre presente cómo interactúan con funcionarios y empleados del gobierno (incluidos legisladores, autoridades normativas, funcionarios o el personal de estos) en todos los niveles de gobierno, a fin de evitar cualquier apariencia involuntaria de cabildeo o irregularidad en esas interacciones.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Existen diferentes leyes que pueden prohibir que Lineage realice ciertas contribuciones a partidos políticos. Estas leyes varían según el país y la región, pero todas pueden tener en cuenta otras circunstancias, por ejemplo, si Lineage tiene la intención de celebrar contratos con el gobierno.

PREGÚNTESE:

- ¿Esta participación política es voluntaria y personal?
- ¿Participo en actividades políticas fuera del horario laboral y con mis propios recursos, y no uso el tiempo ni los recursos de Lineage?
- ¿He aclarado lo suficiente que mis opiniones y actividades políticas son mías y no representan las de Lineage?
- ¿Respeto todas las leyes relacionadas con actividades políticas y contribuciones a partidos políticos?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “Sí”. Consulte con el Departamento Jurídico antes de realizar cualquier contribución a un partido político en nombre de Lineage. Además, si tiene alguna duda o inquietud relacionada, póngase en contacto con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz.

Protección de nuestro planeta

Nuestro planeta es de gran valor para todos nosotros; en Lineage, comprendemos la responsabilidad que nos debemos con el entorno compartido. Por ello, Lineage ha asumido un fuerte compromiso con la sostenibilidad del medioambiente a través de diversas iniciativas corporativas. Entre ellas, podemos mencionar la suscripción de nuestra empresa al Compromiso Climático, un acuerdo que nos compromete a alcanzar cero emisiones netas de carbono en todas las operaciones internacionales de la empresa para 2040. Otra iniciativa que ratifica este compromiso son las importantes inversiones en energías renovables que hemos emprendido. Asimismo, las pequeñas decisiones que tomamos cada uno de nosotros a diario sobre cómo llevamos a cabo nuestro trabajo —y cómo nos comportamos— pueden tener un gran impacto en el futuro de nuestro planeta.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Respetar los procedimientos de Lineage; estos se diseñaron para salvaguardar el medioambiente durante todo el ciclo de vida de nuestros productos y servicios, en nuestras oficinas corporativas, en nuestros almacenes y en la carretera.
- Tomar decisiones, más allá del alcance de estas, para evitar el desperdicio en las operaciones de nuestra empresa.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA Reducir, reemplazar e involucrar

En Lineage, seguimos esta estrategia de sostenibilidad medioambiental: Reducir, reemplazar e involucrar. Hemos tomado una serie de medidas razonables para reducir las actividades que generan emisiones de carbono en nuestras operaciones, y las hemos reemplazado mediante el uso de fuentes de energía ecológicas. Nos involucramos con nuestros socios comerciales y la comunidad en general mediante campañas que dan cuenta de nuestras prácticas y compromisos con la energía renovable y, al mismo tiempo, trabajamos en forma mancomunada para proteger nuestro planeta.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA Adopción de medidas para reducir el desperdicio

Existen diferentes formas a pequeña escala en las que podemos evaluar nuestros propios hábitos cotidianos para reducir los residuos que producimos.

PREGÚNTESE:

- ¿Tengo que sí o sí imprimir ese documento o puedo conservarlo en formato electrónico?
- ¿Apagué las luces cuando salí de la oficina por la tarde?
- ¿Podría haber usado una botella reutilizable en lugar de una de plástico de un solo uso?
- ¿Debo apagar el motor de mi camión en lugar de dejarlo en marcha?

Comenzar a realizar pequeños cambios en nuestros hábitos diarios puede tener un impacto positivo en nuestro planeta en el largo plazo.

Impacto social

Lineage tiene el compromiso de velar por el bien de nuestro equipo y de las comunidades en las que operamos. Apoyamos y respetamos los derechos de todas las personas y respetamos todas las leyes aplicables relacionadas con la libertad de asociación, la privacidad, la negociación colectiva, la inmigración y los turnos, los salarios y las horas de trabajo. Respetamos todas las leyes aplicables que prohíben la trata de personas, la discriminación laboral y el trabajo forzoso, infantil y obligatorio.

OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Siempre optar por trabajar con socios comerciales que compartan el compromiso de brindar prioridad a la seguridad, la salud y las condiciones laborales de todos los seres humanos que caracteriza a nuestra empresa.
- Respetar las leyes de trabajo justo, por ejemplo, las leyes sobre salarios y horarios, y cualquier prohibición contra el trabajo forzoso, la trata de personas o el trabajo infantil que esté en vigor.

MÁS ESLABONES DE LA CADENA

¿Qué se entiende por forma contemporánea de esclavitud?

El término “forma contemporánea de esclavitud” se utiliza cada vez con mayor frecuencia para describir aquellas situaciones en las que se captan, trasladan, esconden o reciben personas mediante el uso de la fuerza, la coerción, el abuso o el engaño, o bien cualquier otra situación de explotación por otros medios para beneficio personal o comercial. En Lineage, hemos implementado una política de tolerancia cero para cualquier forma contemporánea de esclavitud; además, hemos asumido el compromiso de desarrollar las prácticas de nuestras operaciones para reducir el riesgo de esclavitud moderna en las cadenas de suministro y las operaciones de la empresa.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Formas contemporáneas de esclavitud

Todos tenemos la obligación de ayudar a prevenir cualquier forma contemporánea de esclavitud. A tal fin, podemos preguntarnos lo siguiente:

- ¿Estamos atentos aquellas señales que evidencian alguna forma contemporánea de esclavitud? Estas señales pueden resultar bastante evidentes, por ejemplo, trabajadores en una fábrica que parecen más jóvenes de los que deberían estar trabajando; pero pueden ser más sutiles, por ejemplo, trabajadores que se muestran reacios a interactuar con otras personas o que presentan un aspecto descuidado o que parecen estar desnutridos, asustados o con miedo.
- ¿Hemos alzado la voz ante la menor inquietud de que alguno de nuestros socios comerciales esté involucrado en situaciones que involucren condiciones inhumanas e inaceptables, por ejemplo, salarios irrazonablemente bajos, falta de francos, condiciones poco seguras o viviendas deficientes?

La respuesta a estas preguntas siempre debería ser “Sí”. Al alzar la voz, reflejamos los valores Valentía y Liderazgo de servicio que promulga nuestra empresa. Si tiene alguna inquietud relacionada con alguna forma contemporánea de esclavitud o cualquier otro problema social o medioambiental, infórmelo a uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz de inmediato.

Servicio a la comunidad y donaciones benéficas

Lineage le brinda su apoyo a una serie de iniciativas filantrópicas destinadas a generar un impacto positivo en las comunidades en las que vivimos y trabajamos alrededor del planeta. A tal fin, ofrece sesiones de formación a aquellos integrantes del equipo que deseen involucrarse y contribuir para marcar una diferencia en nuestras comunidades. Toda donación benéfica o patrocinio de Lineage o participación en servicio de voluntario debe cumplir con lo establecido en las leyes aplicables, en este Código y en las Pautas operativas de Lineage.



OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE EQUIPOS:

- Aproveche los beneficios que ofrece el programa Time for Good (La hora de hacer el bien), a través del cual Lineage le permite solicitar y recibir un pago por el tiempo libre que emplee como voluntario y lo utilice en actividades de servicio a la comunidad previamente aprobadas.
- Si recibe una solicitud para que Lineage realice una donación benéfica de tiempo, artículos o dinero, así como para que patrocine un evento, póngase en contacto con un representante de la asociación Lineage Foundation for Good.



MÁS ESLABONES DE LA CADENA

Donaciones benéficas

Las donaciones benéficas no se limitan únicamente a donaciones de dinero. Por el contrario, también pueden ser donaciones de:

- Tiempo
- Artículos
- Dinero

Si recibe una solicitud para que Lineage realice una donación benéfica de cualquier tipo, asegúrese de ponerse en contacto con un representante de la asociación Lineage Foundation for Good. Siempre que se realicen donaciones benéficas, es importante cumplir con todas las leyes aplicables y las políticas de Lineage.



QUÉ APRENDIMOS HASTA AHORA

Si se desempeña como voluntario y actúa en nombre de Lineage, hágase estas preguntas:

- ¿Reflejo el valor Liderazgo de servicio de nuestra empresa cuando realizo una actividad de voluntariado en la comunidad?
- ¿Respeto la política del programa Time for Good cuando utilizo el beneficio para ser voluntario?
- ¿Trato a los integrantes del equipo, a los voluntarios y a los miembros de la comunidad con respeto, cortesía y dignidad durante mi servicio a la comunidad?

Asegúrese de comunicarse con uno de sus Recursos relacionados para alzar la voz si no está seguro acerca de su participación en un servicio a la comunidad o de alguna donación benéfica.



Lineage®

Reimagining the world's food supply chain

CONCLUSIÓN

FORTALECER CADA ESLABÓN  DE LA CADENA

CONCLUSIÓN

Para fortalecer cada eslabón de la cadena es necesario que todos aportemos nuestro granito de arena todos los días y así mejorar la cadena de frío cuando venimos a trabajar. Esta meta se puede alcanzar si actuamos siempre con integridad y conforme a los valores compartidos de nuestra empresa. Leer nuestro Código es solo el inicio del recorrido. Alentamos a todos a utilizar nuestro Código en la vida diaria, como un recurso de utilidad para la toma de decisiones éticas y a actuar en consonancia con quiénes somos, es decir, como el equipo de One Lineage.

Recuerde que tiene a su disposición Recursos relacionados para alzar la voz siempre que tenga dudas o inquietudes, o bien solo necesita hablar sobre un problema con alguien. La política de alzar la voz refleja nuestra cultura de mejora continua y nos permite fortalecer nuestro equipo, ya que podemos comprender mejor la situación y encontrar soluciones a los problemas que debe afrontar. Por otro lado, nos permite abordar sus inquietudes, resolver problemas antes de que surjan, “calmar las aguas” y reducir el nivel de riesgo para Lineage y entre nosotros.

Cómo formular una pregunta o informar de una inquietud

Si tiene alguna pregunta o necesita informar de inquietudes acerca de una conducta indebida o una posible conducta indebida, póngase en contacto con cualquiera de los siguientes Recursos relacionados para alzar la voz:

- su gerente o supervisor;
- un integrante del equipo de Recursos Humanos;
- el equipo de Ética y cumplimiento empresarial (ethics@onelineage.com)
- la Línea directa de ética de Lineage (onelineage.com/speakup)

Todo contacto con nuestros Recursos relacionados para alzar la voz se registrará conforme a la ley de la jurisdicción aplicable y estará sujeto a las políticas de la ubicación relevante (p. ej., cualquier queja formal, queja o política de denuncia de irregularidades que rija en jurisdicción determinada).



Lineage Ethics Hotline

Queremos que se sienta cómodo para comunicarle a su gerente o supervisor cualquier duda o inquietud que tenga. De igual modo, comprendemos que pueden existir ciertas situaciones en las que prefiera contar con recurso. Por este motivo, hemos puesto en su disposición la Línea directa de ética de Lineage, un servicio que se gestiona a través de un proveedor externo. El objetivo de este servicio es ayudarle a informar de inquietudes o plantear preguntas relacionadas con conductas indebidas o potencialmente indebidas.

La Línea directa de ética de Lineage está disponible las 24 horas, todos los días, es confidencial y, así lo permite la ley local, es anónima. Todas las denuncias se podrán presentar a través de los siguientes canales:

- **Por teléfono:**

Australia: 1-800-768-120	Singapur: 800-49-22-583
Bélgica: 0800-262-67	Sudáfrica: 080-098-2093
Canadá: 866-360-0008	Sri Lanka: 9-072-0987140
Dinamarca: 80-25-42-15	España: 900-963267
Francia: 0805-080039	Reino Unido: 0-808-189-0041
Alemania: 0800-183-0724	Estados Unidos de América: 866-360-0008
Italia: 800-743-075	(para atención en inglés) o 800-216-1288 (para atención en español)
Países Bajos: 0800- 023-3064	Vietnam: 120-32121
Nueva Zelanda: 0800-823-509	
Noruega: 800-62-472	
Polonia: 0-0-800-141-0023	
- **Por Internet:** Envíe su denuncia por Internet desde esta página: www.lighthouse-services.com/lineagelogistics
- **Por correo electrónico:** Envíe un correo electrónico a esta dirección: reports@lighthouseervices.com. Al hacerlo, asegúrese de incluir el nombre de nuestra empresa en el cuerpo del correo electrónico.

En Lineage, no toleramos ningún tipo de represalias cuando los integrantes del equipo plantean inquietudes; además, hemos asumido el compromiso de brindar nuestra ayuda a cualquier empleado que alce la voz de buena fe, en relación con posibles temas inquietantes. Juntos, fortalecemos cada eslabón de la cadena.